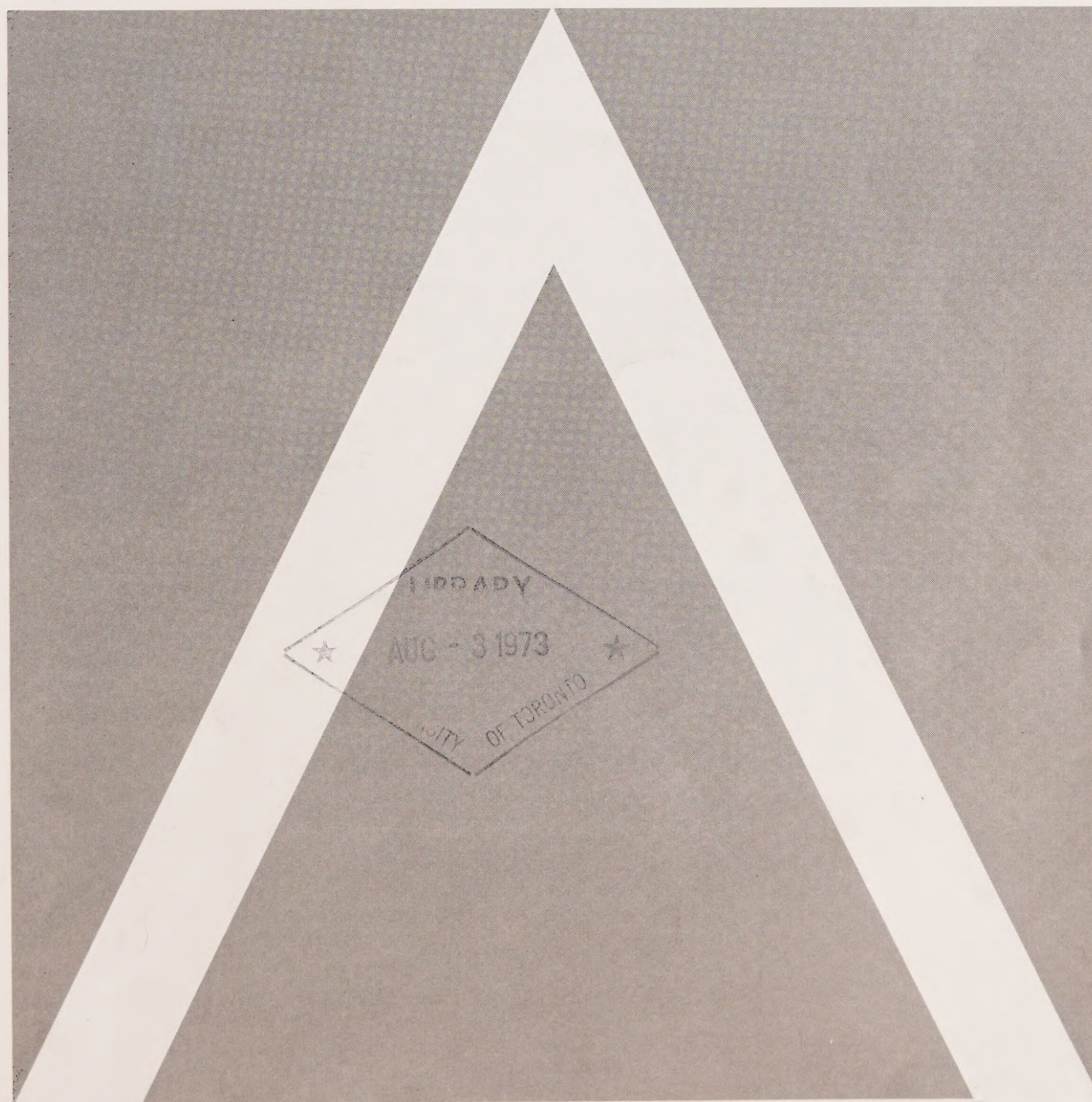


CAI CS  
-73I56

CAI CS  
-73I56

Government  
Publications

IMPLEMENTATION REPORT  
ON STATUS OF WOMEN  
REPORT RECOMMENDATIONS  
BY THE PUBLIC SERVICE COMMISSION



Public Service Canada

Fonction publique Canada


[General publications] [G-20]

©  
Information Canada  
Ottawa, 1973



IMPLEMENTATION REPORT  
ON STATUS OF WOMEN  
REPORT RECOMMENDATIONS  
BY THE PUBLIC SERVICE COMMISSION





Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115511370>



## INTRODUCTION

This report is on implementation by the Public Service Commission of recommendations of the report of the Royal Commission on the Status of Women which relate to the Commission's functions and responsibilities. The report was prepared by Carol Lutes, Co-ordinator, Office of Equal opportunities for Women, working under the direction of Commissioner Irene Johnson.

On those recommendations which fall within the Commission's jurisdiction, specifically, numbers 4, 21, 36, 37, 38, 39, 40 and 41, we are pleased to report the implementation of all the above-mentioned recommendations and to note the Commission's special actions to ensure their continued application in the service.

While action on the various recommendations is the concern of the Commission as a whole, activity is centred in the Office of Equal Opportunities for Women, which was set up in 1971 as a result of the Commission-financed study, the Archibald Report, "Sex and the Public Service". The Office, which reports directly to one of the Commissioners of the Public Service Commission, has been established as a responsibility centre with the objective of stimulating and facilitating career opportunities for women in the Public Service and maintaining a watching brief on equal opportunities for women in the employment policies, practices and procedures of the Service.

While the report concentrates on recommendations 4, 21, 36, 37, 38, 39, 40, 41, additional comments are included on special concerns, (a) the subject of child care services for federal employees, (b) career counselling in the public service, and (c) on recommendation 60 from the Status of Women's Report, relating to federal government policy on equality of employment for women.

## RECOMMENDATION 4

*We recommend that the federal, provincial and territorial governments include in their selection standards for appointment to positions in their respective governments, the assessment of volunteer experience in evaluating the qualifications of applicants.*

### ACTION TAKEN

This recommendation has been implemented as follows:

- 1) On November 4, 1971 a directive was issued by the Public Service Commission to staffing officers in all government departments to include an assessment of relevant volunteer experience in evaluating the qualifications of job applicants.
- 2) PSC application forms have been amended accordingly to provide ample space for inclusion of a description of volunteer work experience.
- 3) All PSC selection standards now provide for the assessment of skills and abilities developed through education, training, paid work experience and volunteer work experience.

In addition, the subject of voluntary experience has been incorporated as a curriculum item by the Commission on its

special training program for personnel administrators. Sections 04 to 08 of the Commission's new Data Stream guide also remind employees to include relevant volunteer, community affairs and part-time work experience, so that this information can be coded on an individual's data stream record.

## RECOMMENDATION 21

*We recommend that sex-typing of occupations be avoided in the text and in the illustrations of all federal government publications.*

### ACTION TAKEN

It is now a policy of the Public Service Commission to avoid any sex-typing of occupations in the text and illustrations of its publications, which are subject to regular review through the Commission's Public Relations Division and the Office of Equal Opportunities for Women. The bulk of the federal government careers and occupations material is produced by the Public Service Commission, thus ensuring implementation of the recommendation generally throughout the service.

## RECOMMENDATION 36

*We recommend that, until the sex-typing of occupations is eradicated, the federal Public Service Commission and federal government departments*

- (a) take special steps to increase the number of women appointed to occupations and professions not traditionally female,
- (b) review and, where necessary, alter their recruitment literature and recruiting programmes to ensure that it is abundantly clear that women are wanted in all occupations and professions, and
- (c) take special steps to obtain applications from qualified women when appointments for senior levels are being made from outside the service.

### ACTION TAKEN

With reference to part (a) of the Recommendation, the establishment of the Commission's Office of Equal Opportunities for Women in February 1971 constituted a "special step" in this direction, since one of the functions of this Office is to propose programs and special measures within the public service that will ensure equality of opportunity is provided in all aspects of employment, including recruitment and selection, training, development and promotion.

Further special impetus came with the issuing of a Directive by the Cabinet in April 1972, sent to deputy heads of all government departments directing them to "take steps to encourage the assignment and advancement of more women into middle and upper echelon positions". The Cabinet Directive provided a policy framework for departmental activities, and resulted in the establishment by the Commission's EOW Office of an interdepartmental committee to co-ordinate action and provide a mechanism for exchanging information and measuring progress. Twenty-eight departments/agencies are at present represented on the committee which is jointly chaired by senior officials from the PSC and Treasury Board and meets



in full session four times yearly. Its work groups meet on an ad hoc basis to deal with special problem areas and matters affecting the employment of women in the public service. Recommendations from the committee are submitted to a Commissioner of the Public Service Commission and the Deputy Secretary, Personnel Policy Branch, Treasury Board.

Another development has been the establishment by the Commission's Administrative and Foreign Service Staffing Program of a special section concerned with the promotion of career opportunities for women. As one of its responsibilities this section is carrying out on a continuing basis, a tracking and assessment of the development assignments undertaken in departments by participants of the Commission's Special Officers' Development Program.

One further point on part (a) of the recommendation: appointment activity in recent months indicates there is an increase of women in non-traditional occupational groups. To illustrate, a woman has been appointed Director of the Secretary of State department's Social Action Branch; another has been appointed Director of Information for the Department of Communications; another woman has been appointed Director of the Social Economic Program of the Public Service Commission; the Agriculture Department has appointed four female agricultural officers, the first in the history of the department; three women are on the one-year trade commissioners' training program at the Department of Industry, Trade and Commerce, and will be posted in spring 1973. The Coast Guard has also opened its training school to women applicants for the first time. Increasingly, non-traditional career paths are being opened to interested and qualified females.

To further assist capable women, both from within and those from outside the service, an employment counsellor has been hired by the Public Service Commission to provide information on employment opportunities throughout the service as well as careers advice.

On part (b) of the Recommendation, action has been taken through the development of special education and information projects by the Commission, among them the production of an equal opportunities audio-visual presentation, an equal opportunities newsletter entitled "Interaction", (25,000 copies of which are issued five times yearly), and brochures and posters which have been distributed across Canada, both within and outside the public service, to heighten awareness of the federal government as an equal opportunities employer.

In addition, special attention is being paid through recruiting programs, speeches, seminars and discussions in universities, community colleges and high schools to encourage girls and young women to prepare for careers in "shortage areas" and traditional male-oriented occupations, such as accounting, commerce, engineering, economics, statistics and financial administration.

The Commission's new advertising policy requiring all advertising posters to carry immediately below the logo, the words "This competition is open to both men and women", has become a further means of making it "abundantly clear that women are wanted in all occupations and professions". Early trends on the impact of this new policy indicate that

it is resulting in an increase of applications from women, particularly in the non-traditional applied sciences fields. A more detailed evaluation of the policy is currently being conducted.

Regarding part (c) of this Recommendation, special efforts are being made through Commissioner Irene Johnson's office and by the EOW Office to ensure that capable women from within the service as well as outside the service are fully considered for competitions at the senior levels. An inventory has been compiled by the EOW Office of qualified women within the service who would be suitable candidates for senior executive positions. (Two new appointments of women to the senior executive category were made in November, 1972). In addition, in order to increase the number of applications from capable women outside the service, universities, national associations, and other sources have been drawn upon as resources for developing a roster of qualified women from whom such applications may be derived. The advertising policy directive of June, 1972, is another special means of increasing applications from women inside as well as outside the service.

## RECOMMENDATION 37

*We recommend that the federal Public Service Commission and federal government departments have as an objective the elimination of the imbalance in the proportion of women and men in senior positions and*

- (a) as much as is feasible, emphasize potential rather than experience as a basis for appointment or promotion;*
- (b) ensure that vacancies are open to employees at a classification level low enough to permit consideration of qualified women; and*
- (c) when a job opens, make sure that women candidates get full consideration including the evaluation of their experience in volunteer work and running a household if it is relevant.*

## ACTION TAKEN

Regarding part (a) of this Recommendation, "potential" is one of the three major factors in the evaluation of a candidate for selection and promotion, the other two being "knowledge" and "abilities".

On part (b), the Office of Equal Opportunities for Women maintains an inventory by department, group and level of all women in the public service in the scientific and professional and administrative and foreign service categories, and is carrying out comparative analyses on the career and mobility patterns of men and women in the service, with a view to identifying problem areas requiring special action.

The Commission has responsibility for defining the area of competition, under Section 13(b) of the Public Service Employment Act, and in so doing care is taken to ensure that the area is wide enough to include qualified persons at lower levels who have potential for development.

Action on part (c) of the Recommendation has been taken with the issuing of a directive by the Public Service Commission to departments (as noted under Recommendation 4 above) concerning the assessment of all relevant volunteer experience in candidate selection.



## RECOMMENDATION 38

*We recommend that the federal Public Service Commission and federal government departments*

- (a) introduce programmes that will ensure the consideration of secretaries for administrative positions, and*
- (b) open up intermediate and senior administrative positions to women in traditionally female professions.*

### ACTION TAKEN

Part (a) of this Recommendation is being implemented with the development by the Commission of two special courses:

- (i) Self-Development and Career Growth for Secretaries (two weeks in length), and
- (ii) Special Officers' Development Course for the Administrative Support Category (three weeks in length).

During the 1972-73 fiscal year six courses in each of the two programs have been held with an average 33 participants each. A similar number of courses in both programs is scheduled for the 1973-74 fiscal year, available in both French and English. The two programs are the initial steps in long-term efforts to improve opportunities for administrative support personnel, the majority of whom are women, to advance into the officer groups. Comprehensive evaluations are being carried out by the Public Service Commission in 1973, to assess the effectiveness of the two programs, and in the case of the Special Officers' Development program, to assess the post-course assignment phase of the program, in which course participants return to their home departments for a six to ten-month developmental assignment to prepare them for promotion competitions for officer positions. Initial indications from the assignment phase of the first Officers' Development Course of February, 1972, indicate a positive trend. Eight months after the course, of the 29 first course participants, eight had been promoted to officer positions with a further nine promotions predicted within four months.

On part (b) of the Recommendation, the Commission at present is examining the occupational and salary levels of women in traditionally female professions such as nursing, library science, and social welfare work as a preliminary step in determining appropriate means of increasing opportunities for persons in these groups to attain intermediate and senior administrative positions.

## RECOMMENDATION 39

*We recommend that (a) a special effort be made to attract more women applicants for administrative trainee positions in the federal Public Service, and (b) federal government departments ensure that women administrative trainees are given the kind of training assignments that will prepare them for advancement to the senior levels.*

### ACTION TAKEN

Currently, approximately 25.9% of administrative trainee positions are filled by women. However, special efforts are being made by the Commission through the university recruiting programs, the EOW newsletter "Interaction", speeches, literature and audio-visual presentations, to attract more women at

the point of intake, as well as to ensure that the assignments of both male and female administrative trainees are creative and preparatory for career advancement. A major evaluation of the administrative trainee program for the 1967-69 period is being carried out by the Commission program responsible for recruiting administrative trainees. The study is examining certain characteristics of the AT population, including the assignment phase of the program, advancement rates and attrition rates, using linguistic and sex breakdowns.

On the matter of female representation in the AT group, it should be noted that currently approximately 37% of all university graduates are women and, as a consequence, the proportional intake of female university graduates leaves considerable room for improvement.

## RECOMMENDATION 40

*We recommend that action be taken to increase greatly the enrolment of promising women in federal Public Service management courses, including the step of waiving salary floors and age ceilings where necessary in their case.*

### ACTION TAKEN

Commissioner Johnson, the EOW Office and the Commission's Bureau of Staff Development and Training are undertaking a number of special efforts to increase the number of women nominated by departments to centrally-run (i.e., BSDT — operated) management courses. On average, women represent about 11% of the total number of participants on BSDT courses.

These special efforts include:

- 1) Development of one or two-day modules focussing on the role of women in the work world, the management world and the attitudes of men and women and the socio-cultural influences affecting female work patterns. These are being developed for incorporation by "animateurs" and trainees in BSDT courses to assist in attitude changing and motivating both men and women about changing work patterns and work roles.
- 2) Administering an attitude survey to all participants of BSDT courses in 1972 (some 2,500 persons) sponsored by the EOW Office as a further means of gathering information to assist in developing the above mentioned course modules.
- 3) Development of a special edition of the EOW newsletter "Interaction" on training and development policy and opportunities throughout the federal service. It is being prepared for distribution in 1973, with 25,000 copies going to the regular Interaction readership, plus an additional 10,000 for selected distribution to training and development officers and women in junior and middle management positions in the service.

To further assist in improving female participation rates on departmentally run courses, the Commission, in conjunction with Treasury Board's Policy Specialist (Women's Interests), is maintaining a watching brief on the training rates



in the service through the Board's annual review of training and education.

## RECOMMENDATION 41

*We recommend that, for the next ten years, the number of women enrolled in each course in the Career Assignment Program of the federal Public Service be no less than 10 per cent of the total number of people enrolled in the course.*

## ACTION TAKEN

A limited number of women currently meets the Career Assignment Program age and salary guidelines (between 30 – 40 years of age and earning a \$14,000 – \$20,000 annual salary). As of June 1972, there were a total of 3,437 persons throughout the service who met the CAP eligibility guidelines. Of these, 120 or 3.5% of the total were women. Consequently, if appeared that the 10% female participation target referred to in the recommendation would not be attainable, since it would require over 400 eligible women in the service to meet it. However, through combined special efforts by the CAP Office, Commissioner Johnson's Office and the Office of Equal Opportunities for Women, the 10% level was attained in 1972, with 10 women out of a total of 94 persons participating in the CAP program during the year. This compares with a total of eight women out of 350 persons who had been nominated from 1968, when the program began, up to 1972.

The Commission is continuing its efforts to ensure that all qualified women in the service are considered for nomination to this executive development program. With this objective in mind, Deputy Ministers in a number of departments have been contacted concerning the nomination of specific qualified women in their organizations who have been identified through the Commission's inventory of "CAP eligible" women maintained by the EOW Office.

Two programs, aimed at 30 to 40 participants on each, are scheduled for spring and fall 1973, with five women nominated for the spring program.

## SPECIAL CONCERNS

Special concerns which also were raised in relation to the Status of Women Report merit separate comment:

- (i) the subject of child care services for federal employees,
- (ii) career counselling for public servants, and
- (iii) Recommendation 60.

With respect to child care services, the Commission's Office of Equal Opportunities for Women undertook a preliminary examination of the possibilities of establishing a child care information and referral service to assist public servants in the Ottawa-Hull region. As a result of this research, the Commission is establishing an information and referral service on a pilot project basis. It will be headed by a child care consultant, working within the Commission's Ottawa Regional Office and plans are to have the service fully operational in 1973.

On the subject of career counselling, and specifically the recommendation of the Interdepartmental Committee on the Status of Women that "a career counselling service be established by the Public Service Commission for all public service

employees",<sup>1</sup> the Commission has appointed a special counsellor, whose function it is to counsel employees, particularly women in the public service, as well as the general public, concerning employment opportunities, training and development programs, and careers in the Public Service.

## CONCERNING RECOMMENDATION 60

*We recommend that (a) the federal government issue a policy statement to the Ministers of all federal government departments, the heads of Crown Corporations and agencies, and the Speakers of the Senate and the House of Commons, expressing its intention to*

- (i) *ensure equality of opportunity in employment for women and the greater use of womanpower, and*
- (ii) *undertake short-term special measures where these are necessary to achieve its objectives, and*
- (b) *an information programme be undertaken so that management and supervisors at all levels in the Government of Canada be made aware of the government's policy regarding its employment of women.*

With respect to part (a) of the Recommendation, a Cabinet directive was issued to deputy heads of all government departments and agencies in April 1972, as noted earlier in this paper.

The directive resulted in organized activity in the various departments and agencies, ranging from the establishment of EOW co-ordinators to the setting up of steering committees and work groups; all with the objective of developing activities and programs to make greater use of womanpower. The Public Service Commission has established its own internal Committee on the Status of Women to provide for the assignment and advancement of an increased proportion of women into all levels of the officer categories within the Commission, especially the Personnel Administration group.

The Cabinet directive, the departmental activities and the service-wide Committee on Equal Opportunities for Women in the Public Service developed by the Commission's EOW Office and jointly chaired by the Commission and the Treasury Board, as well as the widespread public attention being focussed on the federal government's equal opportunities program, are heightening awareness both within and outside the public service and serving to implement part (b) of the recommendation in departments and agencies which come under the Public Service Employment Act. The Act covers some 225,000 employees of federal departments and agencies, approximately 66,000 of whom are female. As Canada's largest employer and the country's largest employer of women, the federal government is endeavouring to ensure a work environment in which men and women will have equality of opportunity in all aspects of employment throughout the public service, and to serve as a model employer ensuring justice and equity in all of its employment policies and practices.

March 9, 1973

1. Interdepartmental Committee on the Status of Women Report, Privy Council Office, December 1971, Vol. 1, Page 38.



*la politique adoptée par le gouvernement en ce qui con-*

*cerne l'emploi des femmes.*

A propos de la partie (a) de la recommandation, et comme nous l'indiquons plus tôt dans ce rapport, une directive du cabinet fut adressée aux sous-chefs de tous les ministères et organismes gouvernementaux en avril 1972.

Cette directive suscita, dans les divers ministères et organismes, une action concertée allant de la mise en place de comités de l'Office de la promotion de la femme à la constitution de comités directeurs et de groupes d'étude; l'objectif commun étant de développer des activités et programmes permettant de mieux utiliser la main-d'oeuvre féminine. La Commission de la Fonction publique a créé son propre comité interne sur la situation de la femme en vue d'obtenir l'affectation et l'avancement d'une proportion accrue de femmes à tous les niveaux des catégories d'agents à la Commission, spécialement dans le groupe "gestion du personnel".

La directive du cabinet, les activités ministérielles et le Comité général de la promotion de la femme à la Fonction pu-

Le 9 mars 1973

blique, mis sur pied par l'Office de la Promotion de la femme de la Commission et présidé par cette dernière et le Conseil du Trésor, ainsi que l'attention que porte le public en général au programme fédéral d'égalité des chances, autant d'éléments qui contribuent à nous ouvrir les yeux tant à la Fonction publique qu'à l'extérieur et qui permettent d'appliquer la partie (b) de la recommandation dans les ministères et organismes assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Cette dernière intéresse en effet les quelque 225,000 employés des ministères et organismes fédéraux dont approximativement 66,000 sont des femmes. Le gouvernement fédéral, qui est le plus gros employeur de femmes et s'efforce de créer un milieu plus gros employeur de femmes et s'efforce de créer un milieu de travail où hommes et femmes se voient offrir des chances égales dès qu'il est question d'emploi à la Fonction publique et que l'on puisse considérer comme un modèle de justice et d'équité en matière de règles et de pratiques d'emploi.



les régimes d'activité de la femme, etc. Ces modules devront par la suite être incorporés au cours du BFP par les "animateurs" et les stagiaires pour les aider à changer d'attitude et pousser les hommes et les femmes à modifier leur régime d'activité et leur rôle actif.

2) Organisation d'une enquête sur les attitudes auprès de tous les participants aux cours du BFP en 1972 (quelque 2,500 personnes). Ceci représente, aux yeux de l'Office de la promotion de la femme, un autre moyen de réunir des informations qui permettront d'élaborer les modules des cours susmentionnés.

3) Publication d'un numéro spécial du bulletin d'information de l'Office de la promotion de la femme "Interaction" qui portera sur la politique fédérale en matière de formation et de perfectionnement et sur les possibilités d'emploi offertes par la Fonction publique. Ce numéro doit être distribué en 1973 et sera publié en 25,000 exemplaires pour les lecteurs réguliers d'Interaction, plus 10,000 autres pour certains agents de formation et de perfectionnement et certaines femmes aux postes subalternes et intermédiaires de la Fonction publique.

Pour contribuer davantage à l'accroissement de la participation féminine aux cours donnés par les ministères, la Commission, aidée d'un spécialiste du Conseil du Trésor (intérêts de la femme), surveille les taux de formation à la Fonction publique grâce au rapport annuel du Conseil sur la formation et l'enseignement.

## RECOMMANDATION 41

*La Commission recommande que pendant les 10 années à venir, le nombre de femmes inscrites à chaque cours du Programme d'affection des cadres de la Fonction publique représente 10 pour cent du nombre total des fonctionnaires inscrits.*

## MESURES

En ce qui concerne l'âge et le traitement, relativement peu de femmes répondent actuellement aux conditions générales d'admissibilité au CAP (être âgé de 30 à 40 ans et percevoir un traitement annuel de \$14,000 à \$20,000). En juin 1972 dans toute la Fonction publique, un total de 3,437 personnes répondaient aux critères d'admissibilité au CAP. De ce nombre 120 ou 3,5% étaient des femmes. On s'est donc aperçu qu'une participation féminine de 10%, objectif arrêté dans la recommandation, serait difficile à obtenir puisqu'il faudrait compter dans la fonction publique plus de 400 femmes admissibles pour atteindre cet objectif. Toutefois, grâce à des efforts répétés, de la part du Bureau CAP, du bureau de la Commissaire Johnson et de l'Office de la promotion de la femme, ce niveau de 10% fut atteint en 1972 puisque, sur 94 participants au CAP cette année, 10 étaient des femmes. Ce chiffre doit être comparé au total de 8 femmes sur 350 participants depuis le début du programme en 1968 jusqu'à 1972. La Commission veut arriver à ce que, pour ce programme de perfectionnement des cadres, l'on prenne en considération la candidature de toutes les fonctionnaires qualifiées. Elle s'efforce également de grossir la proportion de femmes

admissibles au programme CAP en accroissant les possibilités de formation et de perfectionnement offertes aux femmes des niveaux inférieurs et intermédiaires de gestion. Dans la poursuite de cet objectif, certains sous-ministres ont été contactés au sujet de la nomination de plusieurs femmes qualifiées appartenant à leurs organismes et inscrites par l'Office de la promotion de la femme au répertoire de la Commission qui réunit toutes les femmes "admissibles au CAP". Deux programmes, qui compteront chacun de 30 à 40 participants, sont prévus pour le printemps et l'automne 1973, et 5 femmes ont été présentées pour celui du printemps.

## PROBLÈMES PARTICULIERS

Certains autres problèmes particuliers, soulevés à l'occasion du rapport sur la situation de la femme, ont retenu notre attention:

(i) les services de garderie d'enfants pour les employés fédéraux;

(ii) l'orientation professionnelle des fonctionnaires, et (iii) la recommandation 60.

En ce qui concerne les services de garderie d'enfants, l'Office de la promotion de la femme de la Commission a entrepris un examen préliminaire pour voir s'il serait possible de créer un service qui renseignerait les fonctionnaires de la région Ottawa-Hull quant aux garderies d'enfants et les dirigerait vers celles qu'il jugerait les mieux adaptées à leurs besoins. À la suite de cette recherche, la Commission a décidé de mettre à l'essai un tel service. Celui-ci sera dirigé par un consultant qui relèvera du bureau régional de la Commission à Ottawa et il devrait fonctionner dès 1973.

En ce qui concerne l'orientation professionnelle, et plus particulièrement la recommandation du comité interministériel sur la situation de la femme selon laquelle "un service d'orientation professionnelle devrait être créé par la Commission de la Fonction publique à l'intention de tous les fonctionnaires", la Commission a nommé une conseillère spéciale dont la tâche consiste à conseiller le public et les fonctionnaires, particulièrement les femmes, en matière de possibilités d'emploi, de programmes de formation et de perfectionnement, et de carrières à la Fonction publique.

## RECOMMANDATION 60

*La Commission recommande que le gouvernement fédéral (a) adresse une déclaration concernant sa politique à cet égard à tous les ministères du gouvernement fédéral, aux directeurs des sociétés et agences de la Couronne, et aux présidents du Sénat et de la Chambre des communes, déclaration qui exprime clairement son intention de (1) assurer l'égalité des chances aux femmes et un meilleur emploi du personnel féminin; (ii) prendre des mesures à court terme quand c'est nécessaire pour arriver à ces fins, et (b) entreprendre un programme de diffusion de l'information afin que la direction et les chefs de services à tous les échelons du gouvernement fédéral prennent conscience de*

1. Comité interministériel, rapport sur la situation de la femme, Bureau du conseil privé, décembre 1971, vol. 1, page 38.



sitant une action spéciale.

Comme il appartient à la Commission de définir la zone du concours, voir l'article 13(b) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, elle prend bien soin d'assurer que cette zone est assez large pour inclure des personnes compétentes qui, aux niveaux subalternes, font preuve de grandes capacités.

Concernant la partie (c) de la recommandation, la Commission de la Fonction publique a émis une directive à l'intention des ministères (voir Recommandation 4 ci-dessus). Elle leur dit lors de la sélection de candidats, d'apprécier toute expérience pertinente acquise dans un travail bénévole.

### RECOMMANDATION 38

*La Commission recommande que la Commission de la Fonction publique et les ministères fédéraux*

*(a) créent des programmes qui permettent de prendre en considération la candidature de secrétaires aux postes administratifs et*

*(b) prévoient des postes de cadres moyens et supérieurs aux femmes qui exercent des professions traditionnelles*

*ment considérées comme des professions féminines.*

### MESURES

Conformément à la partie (a) de cette recommandation, la Commission a mis sur pied deux cours spéciaux:

(i) Auto-perfectionnement et nouvelles perspectives pour les secrétaires (deux semaines) et

(ii) Formation spéciale d'agents offerte à la catégorie du soutien administratif (trois semaines)

Durant l'exercice financier 1972-73, six sessions ont eu lieu pour chacun de ces deux programmes et l'on a compté dans chaque cas une moyenne de 33 participants. On prévoit à peu près autant de sessions pour l'exercice financier 1973-74 et ceci en français et en anglais. Ces deux programmes constituent un premier pas dans une entreprise à long terme pour améliorer les chances du personnel de soutien administratif, composé en majorité de femmes, de se voir promouvoir au niveau d'agent. En 1973, la Commission de la Fonction publique effectue des évaluations globales pour apprécier l'efficacité des deux programmes et, dans le cas de la formation spéciale d'agents, pour apprécier le système d'affectations en vertu duquel, après avoir suivi le cours, les participants retournent dans leurs ministères où ils font un stage de perfectionnement de six à dix mois pour se préparer aux concours d'avancement menant aux postes d'agents.

Les premiers résultats des affectations qui ont suivi la première session de formation spéciale d'agents en février 1972, indiquent une tendance positive. Huit mois après le cours, sur les 29 premières participantes, 8 avaient été promues à des postes d'agents et on prévoyait dans les quatre mois, 9 autres promotions.

En ce qui concerne la partie (b) de la recommandation, la Commission est en train d'examiner le niveau d'occupations et de traitements des femmes dans les domaines qui leur sont traditionnellement réservés comme les sciences infirmières, la bibliothéconomie et le bien-être social. Elle espère ainsi pouvoir trouver des moyens appropriés pour que les personnes

### MESURES

*La Commission recommande que (a) l'on fasse un effort tout particulier pour attirer davantage de candidates à des postes de stagiaires en administration dans la Fonction publique fédérale et (b) les ministères fédéraux s'assurent que les femmes stagiaires font les mêmes stages que les hommes afin de se préparer aux postes supérieurs.*

### RECOMMANDATION 39

appartenant à ces groupes aient de plus fortes chances d'accéder aux postes administratifs intermédiaires et supérieurs.

Actuellement, environ 25.9% des postes de stagiaires en administration sont occupés par des femmes. Toutefois, la Commission déploie des efforts spéciaux (programmes de recrutement universitaire, bulletins d'informations "Interaction" sur la promotion de la femme, discours, documentation et présentations audio-visuelles, pour attirer plus de femmes vers ces postes et pour s'assurer que les affectations proposées aux stagiaires en administration, hommes et femmes, leur permettent de développer leur esprit créateur et de se préparer à accéder à des postes supérieurs. Les responsables du recrutement des stagiaires en administration ont entrepris une vaste évaluation de ce programme de la Commission qui retracera la période de 1967-1969 en utilisant les distributions par langue et par sexe, et examinera la population stagiaire, la phase d'affectations, les taux de promotion, d'abandon, afin de fixer de nouvelles lignes d'action.

En ce qui concerne les niveaux de représentation des femmes dans le groupe des stagiaires, il faut remarquer qu'aujourd'hui, environ 37% de tous les diplômés d'universités sont des femmes, et qu'ainsi la proportion du recrutement de diplômées universitaires.

### RECOMMANDATION 40

*La Commission recommande que des mesures soient prises afin d'augmenter de façon considérable l'inscription de femmes douées aux cours de gestion de la Fonction publique fédérale, et que soient supprimées les conditions de traitement minimum et d'âge maximum quand c'est nécessaire.*

### MESURES

La Commissaire Johnson, l'Office de la promotion de la femme et le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel de la Commission s'efforcent, par différents moyens, d'accroître le nombre de femmes qui sont présentées par leurs ministères pour suivre les cours centralisés de gestion (c'est-à-dire, organisés par le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel). En moyenne, les femmes représentent environ 11% des participants aux cours BFPF. Voici quelques uns des travaux entrepris:

1) Création de modules qui discutent pendant une journée ou deux du rôle des femmes dans le monde du travail et le monde de la gestion, ainsi que de l'attitude des hommes et des femmes et des influences socio-culturelles qui marquent



à ce comité présidé par des hauts fonctionnaires de la Commission de la Fonction publique et du Conseil du Trésor, qui se réunit quatre fois par an en session plénière, constitue des groupes de travail spéciaux qui traitent de problèmes particuliers et de questions pouvant avoir des répercussions sur l'emploi des femmes à la Fonction publique. Les recommandations du comité sont soumises à un Commissaire de la Commission de la Fonction publique et au Sous-secrétaire de la Direction du régime du personnel du Conseil du Trésor.

Autre nouveauté, les Cadres de l'administration et du service extérieur ont créé une section spéciale pour la promotion de la femme fonctionnaire. Celle-ci se charge entre autres de suivre et d'apprécier les affectations offertes dans les ministères aux participants au programme de formation spéciale d'agents dirigé par la Commission.

Autre chose à propos de la partie (a) de la recommandation; les nominations de ces derniers mois indiquent qu'un nombre plus important de femmes accède à des groupes d'occupations non traditionnels. Par exemple, une femme a été nommée à la tête de la Direction de l'action socio-culturelle du Secrétariat d'Etat; une autre est devenue directrice des Services d'information du ministère des Communications; une autre, directrice des Cadres socio-économiques de la Commission de la Fonction publique; le ministère de l'Agriculture a nommé 4 agents agricoles femmes, ce qui n'était jamais arrivé dans l'histoire du ministère; trois femmes suivent actuellement un cours d'un an au ministère de l'Industrie et du Commerce pour accéder, au printemps 1973, à des postes de délégués commerciaux.

Pour la première fois également, la Garde côtière a ouvert son centre de formation à des femmes. De plus en plus on remarque que des carrières non traditionnelles sont offertes aux femmes intéressées et qualifiées.

Afin de mieux aider encore les femmes, fonctionnaires ou non, qui lui semblent compétentes, la Commission de la Fonction publique a engagé une conseillère qui, tout en leur exposant les possibilités d'emploi qui s'offrent à elles dans toute la Fonction publique, pourra les aider à orienter leur carrière.

En ce qui concerne la partie (b) de la recommandation, la Commission a mis en route des programmes spéciaux d'enseignement et d'information. On peut citer la réalisation d'une présentation audio-visuelle sur l'égalité des chances, un bulletin d'information sur le même sujet appelé "Interaction" (tiré en 25,000 exemplaires 5 fois par an), et des brochures et affiches distribuées par tout le Canada, aussi bien aux fonctionnaires qu'aux non-fonctionnaires, afin que le plus de monde possible reconnaisse dans le gouvernement fédéral un employeur offrant vraiment l'égalité des chances.

En outre, on s'efforce, par des programmes de recrutement, des discours, des séminaires et des discussions dans les universités, les collèges communautaires et les écoles secondaires, d'encourager les jeunes filles et les jeunes femmes à se préparer à des carrières où il y a pénurie et à des emplois traditionnellement réservés aux hommes, tels que la comptabilité, le commerce, le génie, l'économie, la statistique, l'administration financière, etc.

La nouvelle politique publicitaire de la Commission demande de que toutes les affiches portent, immédiatement au-dessous du logo, la mention "concours ouvert également aux hommes

## MESURES

En ce qui concerne la partie (a) de cette recommandation, "les capacités" représentent l'un des trois principaux éléments évalués chez un candidat à une sélection ou à une promotion; les deux autres éléments sont "les habilités" et "l'expérience". Quant à la partie (b), l'Office de la promotion de la femme tient un répertoire par ministère, groupe et niveau de toutes les femmes fonctionnaires appartenant à la Catégorie scientifique et professionnelle et à la Catégorie de l'administration et du service extérieur et effectue des analyses comparatives sur la carrière et la mobilité des hommes et des femmes à la Fonction publique, en cherchant à repérer les points névralgiques nécessaires-

*La Commission recommande que la Commission de la Fonction publique et les ministères fédéraux se donnent pour but la suppression du déséquilibre qui existe dans la proportion d'hommes et de femmes qui occupent des postes de cadres supérieurs et*

*(a) dans toute la mesure du possible insistent sur les capacités plutôt que sur l'expérience comme base de nomination ou d'avancement et*

*(b) s'assurent que les postes vacants sont ouverts aux employés appartenant à un niveau de classification suffisamment bas pour permettre d'envisager la nomination de femmes compétentes et enfin*

*(c) s'assurent lorsqu'un emploi est vacant, que l'on accorde autant de considération à la candidature des femmes qu'à celle des hommes, et qu'on tienne compte de leur expérience dans les organisations bénévoles, ou de celle qu'elles ont acquise au foyer, si cela coïncide avec les exigences du poste en question.*

## RECOMMANDATION 37

En ce qui a trait à la partie (c) de cette recommandation, valuation plus détaillée de cette politique.

On peut dire que l'on déploie des efforts spéciaux, au bureau de la Commissaire Irene Johnson et à l'Office de la promotion de la femme, pour assurer que la candidature de femmes compétentes, fonctionnaire ou non, soit prise en considération dans les concours au niveau supérieur. L'Office de la promotion de la femme a dressé une liste des femmes fonctionnaires qui pourraient être candidates à des postes de haute direction. (Deux autres nominations de femmes ont été faites à ce niveau en novembre 1972). En outre, afin d'accroître le nombre de demandes d'emploi venant de femmes non fonctionnaires, on a fait appel aux universités, associations nationales, et autres sources, pour dresser une liste de femmes compétentes susceptibles de poser leur candidature. La directive de juin 1972 sur la politique publicitaire constitue un autre moyen devant permettre d'accroître le nombre de demandes d'emploi soumises par des femmes, fonctionnaires ou non.



## INTRODUCTION

Ce rapport montre comment la Commission de la Fonction publique applique celles des recommandations du rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme qui touchent aux fonctions et aux responsabilités de la Commission. Il en va ainsi des recommandations 4, 21, 36, 37, 38, 39, 40 et 41 et nous sommes heureux de signaler qu'elles ont toutes été appliquées et que la Commission a pris les mesures nécessaires pour que cette situation se perpétue. Le rapport a été rédigé par Carol Lutes, Coordinatrice, Office de la promotion de la femme. Cet Office répond aux directives de Mme Irène Johnson, Commissaire, Fonction publique du Canada.

Si les diverses recommandations sont prises à coeur par l'ensemble de la Commission, leur application relève essentiellement de l'Office de la promotion de la femme qui fut créé en 1971 à la suite d'une étude financée par la Commission. Les conclusions de cette étude font l'objet du rapport Archibald "Les deux sexes dans la Fonction publique". L'Office, qui relève directement de l'un des commissaires de la Commission de la Fonction publique, est un centre de responsabilité dont l'objectif est de stimuler et de faciliter l'avancement des femmes dans la Fonction publique et de surveiller que celles-ci se voient offrir des chances égales en termes de politique, de pratiques et de procédures d'emploi.

Si notre rapport traite surtout des recommandations 4, 21, 36, 37, 38, 39, 40, 41, certains problèmes spéciaux sont également abordés, (a) les services de garde d'enfants pour les employés fédéraux, (b) l'orientation professionnelle à la Fonction publique et (c) la recommandation 60 du rapport sur la situation de la femme, à propos de la politique fédérale sur l'égalité des femmes devant l'emploi.

## RECOMMANDATION 4

*La Commission recommande que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux fassent rentrer dans les critères d'admission aux postes de la Fonction publique l'expérience acquise par les candidats dans le travail bénévole.*

## MESURES

La recommandation a été appliquée de la façon suivante:

- 1) Le 4 novembre 1971, la Commission de la Fonction publique envoyait aux agents de dotation en personnel de tous les ministères gouvernementaux une directive selon laquelle ils devaient, apprécier également toute expérience pertinente candidats, lors qu'ils évaluaient les compétences de te acquise dans un travail bénévole.
- 2) Les formulaires de demande d'emploi de la CFP ont également été modifiés de façon à laisser suffisamment de place pour décrire l'expérience acquise dans un travail bénévole.
- 3) Toutes les normes de sélection de la CFP prévoient maintenant que l'on apprécie les compétences et aptitudes acquises au cours d'études, de formation ou d'un travail rémunéré ou bénévole. De plus, l'expérience acquise dans le travail bénévole fait maintenant partie des sujets abordés par la Commission dans le cadre de son programme spécial de formation pour les administrateurs du personnel.

## MESURES

- En ce qui concerne la partie (a) de la recommandation, la création à la Commission de l'Office de la promotion de la femme en février 1971 doit être considérée comme "un grand pas" dans cette direction, puisqu'une des fonctions de cet Office est de proposer et de promouvoir des programmes et des mesures spéciales qui assureront, au sein de la Fonction publique, l'égalité des chances dans tout ce qui a trait à l'emploi, notamment, le recrutement et la sélection, la formation et le perfectionnement, les promotions, etc.
- Un autre coup de pouce a été donné par la directive qu'envoyait le Cabinet aux sous-chefs de tous les ministères gouvernementaux en avril 1972 pour leur demander de "prendre des mesures pour encourager l'affectation et l'avancement de plus de femmes aux postes intermédiaires et supérieurs". Cette directive incitait l'Office de la promotion de la femme à constituer un comité interministériel pour coordonner ses activités, échanger des informations et mesurer les progrès. Vingt-huit ministères et organismes sont actuellement représentés
- (a) prennent des mesures spéciales pour obtenir que les femmes soient nommées à des postes qui ne sont pas traditionnellement réservés aux femmes;
- (b) étudient et, si besoin est, modifient leurs brochures et leurs programmes de recrutement de façon à ce qu'il soit parfaitement clair que les femmes peuvent exercer toutes professions et
- (c) prennent des mesures spéciales pour obtenir que les femmes compétentes fassent des demandes d'emploi, lorsque des postes de hauts fonctionnaires sont attribués à des candidats choisis en dehors de la Fonction publique.

## RECOMMANDATION 36

La Commission recommande que jusqu'à la disparition de la catégorie d'emploi selon le sexe, la Commission de la Fonction publique et les ministères fédéraux prennent des mesures spéciales pour augmenter le nombre de femmes nommées à des postes qui ne sont pas traditionnellement réservés aux femmes;

(b) étudient et, si besoin est, modifient leurs brochures et leurs programmes de recrutement de façon à ce qu'il soit parfaitement clair que les femmes peuvent exercer toutes professions et

(c) prennent des mesures spéciales pour obtenir que les femmes soient nommées à des postes qui ne sont pas traditionnellement réservés aux femmes;

## MESURES

La Commission recommande que la catégorisation des emplois selon le sexe soit éliminée des textes et des illustrations de toutes les publications du gouvernement fédéral.

## RECOMMANDATION 21

Les sections 04 à 08 du nouveau guide Permatri de la Commission rappellent également aux employés qu'ils doivent inclure l'expérience qu'ils ont acquise dans le travail bénévole, puissent être codés et portés à leur dossier Permatri.



LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE  
MET EN APPLICATION  
LES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT  
SUR LA SITUATION DE LA FEMME





Information Canada  
©  
Ottawa, 1973



LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE  
MET EN APPLICATION  
LES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT  
SUR LA SITUATION DE LA FEMME

